

OVERENSKOMST

Mellem

NorSea Denmark A/S

og

Dansk Metal og Dansk El-Forbund

**VEDRØRENDE ANSÆTTELSESFORHOLD PÅ
OFFSHOREPLATFORME PÅ DANSK KONTINENTALSOKKELOM-
RÅDE (ekskl. Færøerne og Grønland)**

De i denne overenskomst anførte vilkår gælder alene for medarbejdere udlånt til eller ansat af **NorSea Denmark A/S** beskæftiget offshore på dansk kontinentalsokkelområde (ekskl. Færøerne og Grønland).

Contents

§1 Ansættelse og opsigelse	4
§2 Arbejdsområde	5
§3 Løn og tjenesteforhold	6
§ 4 Underleverandører og vikarer	8
§ 5 Pensionsforhold	9
§ 6 Seniorordning	9
§ 7 Særlig opsparing, Feriefridage og SH-betaling	10
§ 8 Rejser	11
§ 9 Mandskabsskift	11
§ 10 Arbejdstøj	11
§ 11 Effekterstatning	11
§ 12 Sikkerhed	11
§ 13 Sygdom	12
§ 14 Barsel – herunder fædreorlov	12
§ 15 Øvrig frihed	15
§ 15.2 Frihed ved alvorlig sygdom eller dødsfald i nærmeste familie	16
§ 16 Ferie	16
§ 17 Efteruddannelse	16
§18. Fonde	17
§ 19 Medarbejderhåndbog	19
§ 20 Fagretslig behandling	19
§ 21 Helbreds kontrol ved natarbejde	19
§ 22 Tillidsrepræsentant	19
§ 23 Sikkerhedsrepræsentant	19
§ 24 Overenskomstens varighed	19
Bilag 1 – Tillidsrepræsentantsregler	20

Bilag 2 – Lokalaftaler	23
Bilag 3 – Tillidsrepræsentantsvederlag.....	24
Bilag 4 – Sikkerhedsrepræsentanter	25
Bilag 5 - Retningslinjer for administration af Lokal Kompetenceudviklingsfond	26
Bilag 6 - Retningslinjer for administration af Lokal Oplysnings- og Samarbejdsfond.....	29
Bilag 7 - Regler for behandling af faglig strid	31
Bilag 8 – Udvalgsarbejde.....	35

§1 Ansættelse og opsigelse

Såfremt der ikke foreligger speciel aftale, vil opsigelsesvarsel være

Fra virksomhedens side:		Fra medarbejders side:	
Efter 6 mdr. ansættelse	14 dage	Efter 6 mdr. ansættelse	7 dage
Efter 9 mdr. ansættelse	21 dage	Efter 9 mdr. ansættelse	7 dage
Efter 3 års ansættelse	49 dage	Efter 3 års ansættelse	14 dage
Efter 6 års ansættelse	70 dage	Efter 6 års ansættelse	21 dage
Efter 9 års ansættelse	90 dage	Efter 9 års ansættelse	28 dage

Opsigelse skal altid afgives skriftligt, og ansættelsesforholdet kan først ophøre ved udløbet af en påbegyndt arbejdsperiode på platformen.

Medarbejdere har tavshedspligt og skal over for såvel udenforstående som over for kollegaer bevare diskretion angående forhold, der vedrører ledelsen, kollegaer, forretningsgang, aktiviteter, etc.

Det vil blive betragtet som brud på tjenesteaftalen, hvis medarbejdere giver udenforstående oplysninger om aktiviteter på offshoreplatforme.

Medarbejdere har dog ret til at give Dansk Metal / Dansk El-Forbund oplysninger om egne løn- og arbejdsforhold.

Medarbejdere, som har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 3 år og som afskediges, er berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed indenfor f.eks. AMU (Arbejdsmarkedets Uddannelse), FVU (Forberedende Voksen Uddannelse) eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau. Deltagergodtgørelse tilgår virksomheden. Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden. Virksomheden dækker udgifterne til deltagerbetaling op til max. kr. 1.500,00.

Såfremt en medarbejder, der har været ansat i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, efter den 1. maj 2010 bliver opsagt på grund af virksomhedens forhold, skal virksomheden ved medarbejderens fratræden betale hhv. 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse. Fratrædelsesgodtgørelsen udgør kr. 5.000,-.

Stk. 2

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kasse/fagforeningen.

Det er aftalt at disse timer kan anvendes offshore, så man kan søge vejledning via digitale værktøjer, virksomheden er behjælpelige med dette, hvis nødvendigt.

§2 Arbejdsområde

Arbejdsområdet omfatter tjeneste på offshoreplatforme på dansk kontinentalsokkelområde (ekskl. Færøerne og Grønland).

Medarbejderen er forpligtet til at udføre alt arbejde, som anvises af ledelsen. De til enhver tid gældende arbejdsbeskrivelser er alene vejledende.

§3 Løn og tjenesteforhold

§3.1 Lønforhold

Aflønning vil finde sted på basis af godkendte timeregistreringer, og lønudbetaling vil ske ugen efter hjemkomst gennem medarbejderens bank såfremt andet ikke er aftalt.

Aflønning ved op til 12 effektive offshore arbejdstimer pr. tjenstedøgn består af følgende tre elementer:

- **Grundløn** – den faste timeløn som danner udgangspunkt for aflønning af medarbejderen. *Se skema nedenfor.*
- **Offshorestillæg** – tillægget gives for den gene/ulempe, som der er at arbejde offshore og kompenserer for de særlige forhold og udfordringer ved offshorearbejde.
- **Erfaringsstillæg** – et individuelt tillæg baseret på medarbejderens erfaring og kompetencer.

Grundløn

Niveau	Stilling	Timeløn pr 1. marts 2025	Timeløn pr 1. september 2025	Timeløn pr 1. marts 2026	Timeløn pr 1. marts 2027
1	Roustabout/kranfører	157,88 kr.	189,55 kr.	194,53 kr.	199,27 kr.
2	HRO + Materials clerk	171,55 kr.	197,52 kr.	202,50 kr.	207,24 kr.
2	Tekniker (mekanisk, elektrisk, instrument)	171,55 kr.	197,52 kr.	202,50 kr.	207,24 kr.
3	Specialist tekniker (turbine, hydraulik, kran, ICSS, HVAC)	176,55 kr.	202,89 kr.	207,87 kr.	212,61 kr.
4	Senior tekniker (mekanisk, elektrisk, instrument)	186,55 kr.	213,64 kr.	218,62 kr.	223,36 kr.
5	Deck foreman	196,55 kr.	224,39 kr.	229,37 kr.	234,11 kr.
5	Supervisor	196,55 kr.	224,39 kr.	229,37 kr.	234,11 kr.
6	Specialist (turbine, hydraulik, kran, ICSS, HVAC)	206,55 kr.	235,14 kr.	240,12 kr.	244,86 kr.

Generelt tillæg, udgår 31.08.2025	6,57 kr.
Cleanertillæg, udgår 31.08.2025	19,81 kr.
Krantillæg, udgår 31.08.2025	13,35 kr.
Anciennitetstillæg efter 3 år, udgår 31.08.2025	5,49 kr.
Anciennitetstillæg efter 6 år, udgår 31.08.2025	9,55 kr.

Offshore tillæg

pr. 1. marts 2025	44,49 kr.
pr. 1. marts 2026	46,05 kr.
pr. 1. marts 2027	47,66 kr.

Øvrige tillæg, herunder risikotillæg, overtidskompensation, samt tillæg for arbejde på lørdage og søndage er inkluderet i ovennævnte offshoretillæg.

Erfaringstillæg

Erfaringstillæg aftales ved ansættelse mellem den enkelte medarbejder og virksomheden uden organisationernes indblanding og tillægges til den samlede løn.

Tillægget tages op til vurdering og eventuel regulering ved en årlig lønforhandling mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

§3.2 Overtidsbetaling

Overtidsbetaling finder sted for arbejde ud over 12 timer pr. tjenstedøgn og afregnes med et overarbejdstillæg på 50 % af den samlede offshoretimeløn

§3.3 Rejsetid

For hver offshoreperiode, aftalt mødested normalt i Esbjerg lufthavn til platform og retur, betales rejsetid med faktisk tid dog minimum 4 normaltimer.

§3.4 Kost og logi

Kost og logi ydes under tjeneste på offshoreplatformen.

§3.5 Tjenesteperiode og arbejdstid

En tjenesteperiode er normalt 14 døgns offshoretjeneste efterfulgt af 21 døgns frihed i land. Tjenesteperioden kan ændres efter ledelsens skøn, men forholdet mellem tjenesteperiode og friperiode vil normalt være 2:3.

Arbejdstiden på en 14 døgns offshoretjeneste er 168 timer. Der afvikles 2,4 feriedag pr. offshorerotation. Arbejdstiden er baseret på en 37 timers gennemsnitlig arbejdsuge. Det vil sige 185 timer over 5 ugers offshorerotation.

Forlænges arbejdsperioden på platform ud over 14 døgns offshoretjeneste, betales ligeledes overtidstillæg på 50% af den samlede offshoretimeløn.

Arbejdsperioden mellem to friperioder kan forlænges i op til 28 døgn, når både medarbejder og arbejdsgiver er enige herom jf. bekendtgørelse. Endvidere kan den daglige hvileperiode i

begrænset omfang udskydes eller nedsættes til 8 timer, jf. bekendtgørelse nr. 1204 af 23/10 2015 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden i forbindelse med offshore olie- og gasaktiviteter m.v.

§3.6 Holddrift

Nærværende aftale er ikke omfattet af den mellem hovedorganisationerne indgåede Fællesordning for arbejde i holddrift.

§ 4 Underleverandører og vikarer

På anmodning fra tillidsrepræsentanten eller Dansk Metal / Dansk El-Forbund skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens

faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå:

- Den udefrakommende virksomheds navn, kontaktperson og om muligt CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer
- Hvis relevant en beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i brugervirksomheden, den forventede tidsplan for deres løsning samt ledelses- og instruktionsbeføjelserne over dens medarbejdere.

Stk. 2

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauer er indledt imod et vikarbureau, som er omfattet af en kollektiv overenskomst, skal brugervirksomheden, som vikaren er udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om relevante lokalaftaler og kutymer angående løn og arbejdstid, som virksomheden har meddelt, at vikarbureauet skal overholde for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører på virksomheden.

Stk. 3

Såfremt en vikarbureauvikar har arbejdet hos virksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres på vikarens anmodning den i virksomheden som vikar optjente anciennitet, såfremt vikaren i umiddelbar forlængelse eller inden 10 arbejdsdage efter vikaransættelsens ophør bliver fastansat på virksomheden. Anmodningen herom skal fremsættes senest en måned efter fastansættelsen.

Stk. 4

På anmodning fra tillidsrepræsentanten eller Dansk Metal / Dansk El-Forbund skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører der udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden.

Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

§ 5 Pensionsforhold

Der er etableret pensionsordning gennem PFA, og pensionsordningen kan ikke ændres uden enighed mellem overenskomstparterne. Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende løn, og medarbejder betaler 2 %, og arbejdsgiver betaler 10 % af bidraget.

Pr. 1. maj 2025 ændres bidragsandelene til følgende:

Arbejdsgiver andel	Medarbejder andel	Total
11,0%	2,0%	13,0%

Stk. 2

Under 14 ugers barselsorlov, jf. § 14 indbetales ekstra pensionsbidrag til kvindelige ansatte med mindst 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidragets størrelse udgør følgende:

Arbejdsgiver andel	Medarbejder andel	Total
1.360	680	2.040

Fra 1. juli 2023 ændres størrelsen på pensionsbidraget under barsel til følgende:

Arbejdsgiver andel	Medarbejder andel	Total
2.957	592	3.549

Stk. 3

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået pensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter arbejdsgiveren med at indbetale til pensionsordningen.

§ 6 Seniorordning

Fra 5 år før den til enhver tid gældende pensionsalder har medarbejderen ret til at indgå en seniorordning på omkostningsneutralt grundlag.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til særlig opsparing til finansiering af seniorfridage. Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget (dog ikke deri indeholdt forsikringspræmier) til seniorfridage.

Såfremt der måtte være behov herfor, kan der nedsættes et udvalg, der skal forsøge at fremkomme med modeller til en seniorordning på offshoreområdet til parternes

godkendelse. Ved overenskomstforhandlingerne i 2025 er parterne blevet enige om at nedsætte et sådant udvalg jf. bilag 7.

§ 7 Særlig opsparing, Feriefridage og SH-betaling

§ 7.1 Særlig opsparing (fritvalg)

Medarbejdere opsparer 9 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og feriefridagsopsparing.

Bidraget forhøjes med virkning pr. 1. marts 2026 med 1% til 10 % og pr. 1. marts 2027 med yderligere 1 % til 11 %.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales.

Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodning om ophør/ændring af ekstra lønmodtagerbidrag kan ske en gang årligt med virkning fra 1. december. Eventuelle administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til at øge opsparingen.

§ 7.2 Feriefridage

Til afholdelse af 5 feriefridage, tillægges der pr. 1. september 2025 løbende yderligere 2,0% af den ferieberettigede løn til medarbejderens særlige opsparing.

Medarbejderen har efter 9 måneders anciennitet i virksomheden hvert kalenderår ret til at holde 5 feriefridage, feriefridage placeres efter aftale.

Feriefridage aflønnes med sædvanlig løn, og beløbet modregnes i medarbejderens særlige opsparing.

Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i opsigelsesperiode, når opsigelsen sker fra virksomhedens side.

Samlet særlig opsparing

	1. marts 2024	1. september 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
§ 7.1 Særlig opsparing	9,00%	9,00%	10,00%	11,00%
§ 7.2 Feriefridage		2,00%	2,00%	2,00%
Samlet opsparing i alt	9,00%	11,00%	12,00%	13,00%

§ 7.3 SH-betaling

Der opspares 3,5 % søgne-/helligdagsbetaling af den ferieberettigede løn. Ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales.

§ 8 Rejser

Transport fra basehavn i land til og fra offshoreplatform arrangeres og betales af virksomheden.

NorSea Denmark A/S refunderer udgifter til transport med billigste offentlige transportmiddel fra basehavn til og fra fast bopæl i Danmark uden for Esbjerg-området.

§ 9 Mandskabsskift

Tjeneste regnes fra aftalt mødetid basehavn til afgang platform. I uforskyldt ventetid i basehavn dækkes rimelige opholds- og forplejningsudgifter.

§ 10 Arbejdstøj

Virksomheden stiller PPE herunder arbejdstøj til rådighed under tjenesteperioden.

Udleveret PPE herunder arbejdstøj forbliver virksomhedens ejendom.

§ 11 Effekterstatning

Virksomheden påtager sig ikke ansvaret for tab af personlige ejendele, men må her henvise til private forsikringer.

§ 12 Sikkerhed

Medarbejdere forpligter sig til at efterleve de fastsatte sikkerhedsregler såvel i lufthavn, under flyvning som på platformen samt alle regler eller henstillinger, der tilsigter at bevare et godt og sikkert arbejdsmiljø.

Overtrædelse af sikkerhedsregler medfører afskedigelse med øjeblikkeligt varsel. Af hensyn til restriktionerne mht. ombord/ilandbringning af effekter er det aftalt, at der kan foretages kontrol af person/personlige bagage såvel i lufthavn som på platform.

§ 13 Sygdom

Stk. 1.

Under fravær pga. sygdom i de første 6 måneder af ansættelsesperioden hos arbejdsgiver udbetales dagpenge efter sygedagpengelovens regler.

Under fravær pga. tilskadekomst på arbejdspladsen i de første 6 måneder udbetaler arbejdsgiver sygeløn, 185,00 kr. pr. time i indtil 336 timer.

Stk. 2.

Under forudsætning af at der foreligger et løntab, og at medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget hos arbejdsgiver i mindst 6 måneder, betaler arbejdsgiver løn under sygdom og tilskadekomst i indtil 336 timer. Arbejdsgiverbetalt sygeløn er 185,00 kr. pr. time i indtil 336 timer.

Ancienniteten hos arbejdsgiver anses ikke for afbrudt under sygdom og tilskadekomst (i op til 3 måneder), indkaldelse til militærtjeneste (i op til 3 måneder), orlov i forbindelse med graviditet og barsel og afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, materialeman- gel eller lign. såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne. Ferie- godtgørelse af sygeløn beregnes iht. ferielovens § 13.

Retten til betaling stopper, såfremt sygerefusion fra kommunen ophører og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

Stk. 3.

De første 63 dage af én sygdomsperiode kan medarbejderen ikke opsiges.

Stk. 4.

Når arbejdsgiverens pligt til at betale sygeløn jf. denne §'s stk. 1 og stk. 2 udløber, overgår medarbejderen til at modtage sygedagpenge i stedet.

§ 14 Barsel – herunder fædreorlov

Arbejdsgiveren udbetaler til kvindelige ansatte, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt til og med 10. uge efter barnets fødsel (i alt 14 uger svarende til 39,2 offshore dage efterfulgt af 58,8 afspadseringsdage).

Til fædre med 9 måneders anciennitet betales ved fædreorlov 14 offshore-dages fuld løn ef- terfulgt af 21 dages frihed.

Fædreorlov skal så vidt muligt planlægges i forhold til den normale 2:3 rotation.

Til forældre med min. 9 måneders anciennitet, regnet fra ansættelsesdato og frem til barnets fødsel, betales der løn – svarende til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden – jf. nedenstående beskrivelser afhængigt af barnets fødsels- eller modtagelsestidspunkt.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

For børn født eller modtaget før den 1. juni 2025 gælder følgende:

Indenfor 52 uger efter fødslen yder arbejdsgiveren løn under forældreorlov i indtil 24 uger (67,2 offshore dage efterfulgt af 100,8 afspadseringsdage).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 9 uger (25,2 offshore dage efterfulgt af 37,8 afspadseringsdage) og den anden forælder ret til at holde 10 uger (28 offshore dage efterfulgt af 42 afspadseringsdage).

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. De resterende 5 ugers orlov (14 offshore dage efterfulgt af 21 afspadseringsdage) ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 24 uger varsles med 3 uger.

Forældreorloven skal så vidt muligt planlægges i forhold til den normale 2:3 rotation.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

For børn født eller modtaget før den 1. juni 2025 kan ovenstående orlovsregler vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter	10 uger	5 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger	10 uger
Til fri fordeling: skal bruges inden 52 uger	5 uger	5 uger
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger efter fødsel	Op til 20 uger efter fødsel

Note: 1 Uges orlov afregnes med 2,8 offshore dage efterfulgt af 4,2 afspadseringsdage.

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Indenfor 52 uger efter fødslen yder arbejdsgiveren løn under forældreorlov i indtil 26 uger (72,8 offshore dage efterfulgt af 109,2 afspadseringsdage).

Af disse 26 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 9 uger (25,2 offshore dage efterfulgt af 37,8 afspadseringsdage) og den anden forælder ret til at holde 10 uger (28 offshore dage efterfulgt af 42 afspadseringsdage).

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 7 ugers (19,6 offshore dage efterfulgt af 29,4 afspadseringsdage). orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 26 uger varsles med 3 uger.

Forældreorloven skal så vidt muligt planlægges i forhold til den normale 2:3 rotation.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder endvidere følgende:

En ansat, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, indtræder i de i de foregående stykker anførte rettigheder til løn.

En ansat, der som et nærtstående familiemedlem, har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, indtræder i de i de foregående stykker anførte rettigheder til løn.

Orloven afholdes under samme betingelser som orloven beskrevet i de foregående stykker, og det er en forudsætning for retten til hyre, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelsen om mindst 9 måneders uafbrudt ansættelse.

For børn født eller modtaget efter den 1. juni 2025 kan ovenstående orlovsregler vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter	10 uger	5 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger	10 uger	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: skal bruges inden 52 uger	7 uger	7 uger	7 uger	7 uger
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 26 uger efter fødsel	Op til 22 uger efter fødsel	Op til 25 uger efter fødsel	Op til 17 uger efter fødsel

Note: 1 uges orlov afregnes med 2,8 offshore dage efterfulgt af 4,2 afspadseringsdage.

§ 15 Øvrig frihed

§ 15.1 Frihed ved barns indlæggelse på hospital

Der gives frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed med fuld løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Evt. refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

Det er en forudsætning for overnævnte betaling, at medarbejderen gør tjeneste på havanlægget (offshore). Rejseomkostningerne, der er forbundet med dette, betaler medarbejderen.

Dette gælder også, når indlæggelse sker helt eller delvist i hjemmet.

§ 15.2 Frihed ved alvorlig sygdom eller dødsfald i nærmeste familie

I tilfælde af alvorlig, dokumenteret sygdom eller dødsfald i medarbejderens nærmeste familie under tjenesten offshore, ydes indtil 3 dages frihed med løn.

Dagene regnes fra første hele dag efter ankomst til lufthavn fra tjenestestedet, forudsat disse dage er normale offshore arbejdsdage. Transportudgifter til og fra platformen afholdes af arbejdsgiveren.

§ 16 Ferie

Der tilkommer medarbejdere ferie og feriegodtgørelse i henhold til den til hver tid gældende lovgivning herom.

I det omfang medarbejderen ikke har optjent nok ferie til afvikling i friperioden, afholder medarbejderen betalt ferie på forskud, jf. ferielovens § 7.

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

§ 17 Efteruddannelse

§17.1 Kompetenceafklaring

Alle medarbejdere gives ret til under fornødent hensyn til virksomheden forhold at deltage i individuel kompetenceafklaring (IKA). Der gives ligeledes ret til afklaring af, om de har tilstrækkelige grundlæggende læse-, skrive- eller regnefærdigheder.

Det er en betingelse for at kunne udnytte denne ret, at kompetenceudviklingsfonden, jf. bilag 5, afholder omkostningerne. Medarbejderen udbetales sædvanlige løn. Evt. offentlig støtte samt tilskud fra kompetencefonden tilgår virksomheden.

§17.2 Virksomhedsplanlagt uddannelse

Organisationerne er enige om, at medarbejderne skal kunne opnå den fornødne frihed til at deltage i tekniske efteruddannelseskurser under hensyn til virksomhedens arbejdsmæssige forhold.

Når arbejdsgiveren forud har godkendt, at en medarbejders deltagelse i et teknisk efteruddannelseskursus er formålstjenligt for virksomheden, betales sædvanlig løn for kursustimer af den normale ugentlige arbejdstid. Eventuel løntabsgodtgørelse tilfalder i så fald virksomheden.

§ 17.3 Selvvalgt uddannelse

Fra 1. marts 2014 har medarbejdere med 6 måneders anciennitet i virksomheden – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – ret til 2 ugers frihed (pt. 74 timer) om året til deltagelse i selvvalgt efter- eller videreuddannelse.

Under denne uddannelse udbetaler virksomheden en løntabsgodtgørelse, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse maximalt kan udgøre 85 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn, såfremt kompetenceudviklingsfonden, jf. bilag 5, afholder udgifterne forbundet hermed. Det er en forudsætning for modtagelsen af løntabsgodtgørelsen, at uddannelsen er relevant i forhold til beskæftigelse inde for FH/DA-overenskomsternes dækningsområde.

Stk. 2

For at søge midler til selvvalgt uddannelse fra fonden skal medarbejderen, dennes tillidsrepræsentant eller den lokale fagforening indsende en ansøgning til Kompetenceudviklingsfondens udvalg nedsat iht. bilag 5.

Ansøgningen skal beskrive formålet med kurset, kursusudbyder og forventede omkostninger.

Ansøgningen kan indsendes via mail.

§18. Fonde

§18.1 Kompetenceudviklingsfond

Der oprettes en kompetenceudviklingsfond. Fondens bestyrelse sammensættes paritetisk af FH og DA.

Finansieringen af ordningen sker ved, at der ydes kr. 780 kr. om året pr. fuldtidsansat medarbejder. Overenskomstparterne kan i stedet i enighed vælge at oprette egen kompetenceudviklingsfond, at tilslutte sig en fælles kompetenceudviklingsfond eller tilslutte sig en fond, etableret på et eller andet relevant overenskomstområde. Bestemmelserne for en sådan kompetenceudviklingsfond træder herefter i stedet for nærværende bestemmelse. (Se aftale omhandlende lokal Kompetenceudviklingsfond, bilag 5)

Stk.2 Årlig opkrævning

Midlerne opkræves og indbetales til en særlig uddannelses- og samarbejdskonto hos Dansk Metal, som administreres omkostningsfrit af Dansk Metal.

Det er aftalt, at virksomheden sender en opgørelse over antal medarbejdere på overenskomsten til Dansk Metal primo december.

Efter modtagelsen af denne opgørelse udarbejder og fremsender Dansk Metal en faktura til virksomheden.

Opkrævningen angiver det samlede beløb, der er beregnet pr. medarbejder, baseret på den aftalte sats i nærværende §'s stk. 1

Betalingsfristen er 30 dage fra fakturadatoen.

Det er derudover aftalt, at Dansk Metal hvert år udleverer en oversigt over ind- og udbetalinger fra kontoen med dertilhørende regnskab, dette fremsendes til udvalget udpeget iht. bilag 5, opsparede midler overføres til det efterfølgende år, medmindre overenskomstparterne beslutter noget andet.

§18.2 DA/LO udviklingsfond

Der opkræves til DA/LO udviklingsfond 47 øre pr. præsteret arbejdstime.

§18.3 Oplysnings og samarbejdsfond

Virksomheden indbetaler pr. 1 april 2025 kr. 50 øre pr. præsteret arbejdstime til Oplysnings og samarbejdsfond, herunder tillidsrepræsentationen inden for overenskomstens område. Beløbet stiger pr. 1. april 2026 til kr. 0,55 og pr. 1. april 2027 yderligere til kr. 0,60 pr. præsteret arbejdstime.

Midlerne opkræves af og indbetales til FH/DA-kompetenceudviklingsfonden. De nærmere regler for anvendelsen af midlerne fastsættes af FH/DA-kompetencefondens bestyrelse. Overenskomstparterne kan i enighed vælge at oprette en særskilt oplysnings- og samarbejdsordning, at tilslutte sig en fælles oplysnings- og samarbejdsordning eller tilslutte sig en ordning oprettet på et andet overenskomstområde.

Bestemmelserne for den ordning, som oprettes eller tiltrædes, træder herefter i stedet for nærværende bestemmelse. (Se aftale om lokal Samarbejdsfond, bilag 6)

Stk. 2

Midlerne opkræves og indbetales til en særlig Oplysnings og Samarbejdskonto hos Dansk Metal, som administreres omkostningsfrit af Dansk Metal.

Det er aftalt, at virksomheden sender en opgørelse over antal medarbejdere på overenskomsten til Dansk Metal primo december, efter modtagelsen af denne opgørelse udarbejder og fremsender Dansk Metal en faktura til virksomheden.

Opkrævningen angiver det samlede beløb, der er beregnet pr. medarbejder, baseret på den aftalte sats i nærværende §'s stk. 1

Betalingsfristen er 30 dage fra fakturadatoen.

Det er derudover aftalt, at Dansk Metal hvert år udleverer en oversigt over ind- og udbetalinger fra kontoen med dertilhørende regnskab, dette fremsendes til udvalget nedsat iht. bilag 6, opsparede midler overføres til det efterfølgende år, medmindre overenskomstparterne beslutter noget andet.

§ 19 Medarbejderhåndbog

Forhold, som ikke er omtalt i denne overenskomst, følger den til enhver tid gældende medarbejderhåndbog i virksomheden.

§ 20 Fagretslig behandling

Alle tvistigheder vedrørende denne overenskomst vil være at behandle efter ”Regler for behandling af faglig strid” som er optrykt i bilag 7 i 2025.

§ 21 Helbreds kontrol ved natarbejde

Medarbejdere skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der bliver klassificeret som natarbejdere jf. EU's arbejdsdirektiv 93/104/EF af 23. november 1993, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

§ 22 Tillidsrepræsentant

Disse regler er beskrevet i bilag 1 - 3.

§ 23 Sikkerhedsrepræsentant

Disse regler er beskrevet i bilag 4.

§ 24 Overenskomstens varighed

Denne overenskomst træder i kraft fra og med den 1. marts 2025 og kan opsiges med 3 måneders skriftligt varsel fra hver af parterne, dog tidligst til 1. marts 2028.

Dato:

For NorSea Denmark A/S

For Dansk Metal

For Dansk El-Forbund

Bilag 1 – Tillidsrepræsentantsregler

§1 Valg af tillidsrepræsentant

Såfremt der blandt de af nærværende overenskomst omfattede medarbejdere er ønske herom, skal der vælges tillidsrepræsentant, som skal være talsperson overfor virksomhedens ledelse.

Stk. 2

Valg af tillidsrepræsentant foretages ved skriftlig afstemning blandt de medarbejdere, der på det tidspunkt, valget foregår, er beskæftiget i virksomheden, og valget betragtes kun som gyldigt, når mere end halvdelen af de beskæftigede arbejdere har stemt for vedkommende.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, der er omfattet af denne overenskomst, og som har arbejdet mindst 1 år i de sidste 2 år for virksomheden.

Stk. 4

Såfremt den valgte tillidsrepræsentant er omfattet af nærværende overenskomst, er valget ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet, og dette har givet selskabet meddelelse om valget.

§2 Tillidsrepræsentantens virke

Såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen har pligt til både overfor deres organisation og mellem de lokale parter på arbejdspladsen at fremme et roligt og godt samarbejde.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsperson for de medarbejdere, denne er valgt i blandt og kan som sådan overfor ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere.

Stk. 3

På virksomheder, hvor der ikke skal findes sikkerhedsorganisation, kan tillidsrepræsentanten rejse klage og rette henstilling til arbejdsgiveren vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

Organisationerne er i øvrigt enige om, at spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø bør indbringes til behandling mellem organisationerne, også hvor der findes en sikkerhedsorganisation.

Klager skal dog, hvor sikkerhedsudvalg forefindes, forinden behandles af virksomhedens sikkerhedsorganisation, og såfremt der ikke her findes en løsning, fremsender den klagende part gennem sin organisation begæring om organisationsmæssig behandling. Sådan mødebegæring skal være ledsaget af et referat fra behandlingen i sikkerhedsorganisationen, ligesom tillidsrepræsentanten orienteres om den fremsendte mødebegæring.

Stk. 4

Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til ledelsen en tilfredsstillende ordning, står det tillidsrepræsentanten frit at anmode forbundet om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret, idet man afventer resultat af organisationens behandling af sagen.

§3 Tillidsrepræsentanthvervets ophør

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen er pligtig til at give vedkommende 3 måneders varsel.

Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har denne krav på 4 måneders varsel.

Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til nærværende bestemmelses §1, kan dennes arbejdsforhold i varselsperioden ikke afbrydes, før forbundet har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling. Denne skal påbegyndes inden en uge og afsluttes hurtigst muligt.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den ovenfor nævnte varselspligt. I sådanne tilfælde er opsigelsesvarslet som anført i §1 i nærværende overenskomst.

Stk. 2

Hvis forbundet skønner, at afskedigelsen er uberettiget, er virksomheden pligtig til at underkaste sig voldgiftsretlig afgørelse i sagen.

Stk. 3

En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal medarbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis medarbejderantallet i en periode af 3 måneder har været 5 eller derunder, medmindre der træffes skriftlig aftale mellem parterne om hvervets opretholdelse.

§5 Stedfortræder for tillidsrepræsentant

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med ledelsen udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori denne fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt stedfortræderen opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til nærværende bestemmelses §1.

Stk. 2

I de perioder, hvor tillidsrepræsentanten har fri i land i henhold til nærværende overenskomst, og hvor antallet af de efter denne overenskomst beskæftigede medarbejdere omfatter mindst 5, kan tillidsrepræsentanten udpege en talsperson, som på tillidsrepræsentantens vegne kan søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet, eller såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten. Da

talspersonen her optræder på vegne af tillidsrepræsentanten og ikke i stedet for denne, har talspersonen ikke beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant.

Meddelelse om navnet på en sådan talsperson skal bringes til kendskab for ledelsen.

Bilag 2 – Lokalaftaler

Der kan på virksomheden indgås lokalaftaler med tillidsrepræsentanten.
Er der ikke valgt tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås med den lokale afdeling af Dansk Metal / Dansk El-Forbund.

Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelser i overenskomstens § 3 om arbejdstiden og dens placering. Ved indgåelse af aftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan den gennemsnitlige arbejdstid på 84 normaltimer pr. uge og den maksimale arbejdstid på 91 normaltimer pr. uge ikke fraviges. I aftaler, som fraviger § 3, kan der tilsvarende indgå aftaler om aflønning, som fraviger overenskomstens bestemmelser om overarbejdsbetaling.

Overenskomstfravigende aftaler skal være skriftlige. Sådanne lokalaftaler skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

Lokalaftaler kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den første i en måned, medmindre der er truffet aftale om andet varsel. Er der indgået lokalaftale om aflønning, der fraviger overenskomstens bestemmelser om overtidsbetaling, kan opsigelse ske med minimum 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

I tilfælde af opsigelse skal den opsigende part foranledige lokal forhandling herom. For så vidt der ikke opnås enighed, behandles sagen ved et mæglingssmøde. Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før de i dette afsnit anførte regler er iagttaget.

Der er mellem parterne enighed om, at denne bestemmelse først træder i kraft, når der mellem parterne er enighed om, hvordan afspadsering kan tilrettelægges indenfor det eksisterende arbejdsmonter.

Bilag 3 – Tillidsrepræsentantsvederlag

Tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med 50 % pr. halvår. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende år 1 gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør: Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer modtager et årligt vederlag på kr. 9.000. Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer modtager et årligt vederlag på kr. 16.500. Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover modtager et årligt vederlag på kr. 33.000.

Hvor der allerede er truffet aftale om vederlag til tillidsrepræsentanten i virksomheden, kan dette modregnes i ovenstående vederlag.

Bilag 4 – Sikkerhedsrepræsentanter

Stk. 1

Sikkerhedsrepræsentanten gives mulighed for at deltage i de relevante af forbundet udbudte arbejdsmiljøkurser i sikkerhedsrepræsentantens hjemmeperiode.

Kan kurset ikke afvikles i hjemmeperioden, træffes nærmere aftale mellem virksomheden og sikkerhedsrepræsentanten om hvorledes deltagelse kan ske uden merudgift for virksomheden.

Stk. 2

Sikkerhedsrepræsentanter, der er medlem af Dansk Metal eller Dansk El-Forbund, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt hvis sikkerhedsrepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Forbundene påser at sikkerhedsrepræsentanten er medlem.

Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin.

Forbundet står for opkrævning af vederlaget fra virksomhederne.

Bilag 5 - Retningslinjer for administration af Lokal Kompetenceudviklingsfond

Dette bilag erstatter tidligere fondaftaler i overensstemmelse med §18.1. Opsparede midler overføres til den nye fond.

§1. Baggrund

Det er aftalt, at der nedsættes et udvalg til administration af en lokal kompetenceudviklingsfond mellem NorSea Danmark A/S og Dansk Metal/Dansk El-Forbund (herefter "fonden") i overensstemmelse med §18.1 i overenskomsten.

Stk. 2

Formålet med dette bilag er at fastlægge vilkårene for udvalgets virksomhed. Udvalgets virksomhed er desuden reguleret af retningslinjer udstedt af overenskomstens parter, som udvalget og dets medlemmer skal efterleve.

§2. Udvalgets virksomhed

Udvalget fordeler midler indbetalt til fonden for lønmodtagere omfattet af denne overenskomst, jf. §18.1.

Udvalget beslutter, hvilke kompetenceudviklingsaktiviteter fondens midler skal anvendes til, herunder hvilke uddannelser der ydes tilskud til. Udvalget kan beslutte anvendelse af midler til andre aktiviteter inden for fondens formål.

Stk. 2

Udvalget kan udarbejde en positivliste over uddannelser, der kan opnå tilskud, samt fastsætte tilskudsbeløb, hvis disse afviger fra overenskomstens fastsatte procentsats.

Listen skal være tilgængelig for alle medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Stk. 3

Udvalget skal ved fordeling af midler varetage de hensyn, der ligger til grund for fondens etablering, jf. §18.1.

§3. Udvalgets medlemmer

Udvalget består af maksimalt fire medlemmer: to fra arbejdsgiversiden og to fra lønmodtagersiden (henholdsvis én fra Dansk Metals lokalafdeling og én fra Dansk El-Forbunds lokalafdeling).

Medlemskab er uden tidsbegrænsning, og arbejdet i udvalget honoreres ikke.

Stk. 2

Ved indstilling af medlemmer skal følgende oplysninger gives: navn, stilling, ansættelsessted og e-mailadresse.

Stk. 3

En sekretær vælges blandt arbejdsgiversidens repræsentanter og varetager mødeindkaldelser, ledelse af møder, udarbejdelse af forhandlingsprotokol, rapportering og kontakt til administrator.

Stk. 4

Organisationer kan frit udskifte deres repræsentanter. Udvalgets sekretær orienteres snarest muligt ved udskiftning.

§4. Udvalgets møder

Udvalget fastlægger en årlig mødeplan. Møder afholdes som udgangspunkt kvartalsvis, men mindst én gang årligt for godkendelse af regnskab og årsberetning.

Stk. 2

Indkaldelsen skal mindst indeholde følgende dagsorden:

- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af protokol for foregående møde
- Meddelelser fra overenskomstens parter og administrator
- Redegørelse for opkrævninger og saldo
- Redegørelse for anvendelse af midler
- Indstillinger om anvendelse af midler
- Tid og sted for næste møde
- Eventuelt

Stk. 3

Forhandlingsprotokollen for udvalgets møder skal indeholde:

- Tid og sted for mødet
- Deltagere
- Dagsorden og evt. ændringer til denne
- Kort referat
- Vedtagne beslutninger
- Referent og dato

Stk. 4

Udvalget er beslutningsdygtigt ved mindst tre medlemmers deltagelse. Indkaldelse sker med mindst én uges varsel. Møder kan ved enighed afholdes digitalt.

§5. Rapportering

Senest 14 dage efter hvert møde skal følgende sendes til overenskomstens parter og administrator:

- Forhandlingsprotokol
- Evt. årsberetning
- Opgørelse over ind- og udbetalinger

§6. Regnskab

Udvalget aflægger regnskab overfor overenskomstens parter. Administrator udarbejder udkast til regnskab.

§7. Tilsyn og kontrol

Udvalgets virksomhed er underlagt tilsyn af overenskomstens parter. Udvalget skal uden ugrundet ophold afgive oplysninger efter anmodning.

§8. Inhabilitet og tavshedspligt

Medlemmer må ikke deltage i behandling af sager, hvor de har personlige økonomisk interesse. Alle oplysninger behandles fortroligt og tavshedspligten gælder også efter udtræden.

Ved indtræden tiltræder nye medlemmer straks vedtægterne.

Fratrædende medlemmer skal tilbagelevere alt fortroligt materiale.

§9. Øvrige vilkår

Grænser for udvalgets opgaver henvises til §18.1 og dette bilags §1.

§10. Godkendelse og ændring

Bilaget er godkendt og indsat i overenskomsten i 2025.

Overenskomstens parter kan ændre bilaget af administrative hensyn eller ved ændringer i overenskomsten.

Bilag 6 - Retningslinjer for administration af Lokal Oplysnings- og Samarbejdsfond

Dette bilag erstatter tidligere fondaftaler i overensstemmelse med §18.3. Opsparede midler overføres til den nye fond.

§1. Baggrund

Et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere styrker produktivitet, konkurrenceevne og trivsel.

Den danske model bygger på professionelt samarbejde mellem overenskomstparterne og mellem virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter.

Parterne gennemfører mindst ét samarbejdsprojekt pr. overenskomstperiode for at støtte det lokale samarbejde.

Et udvalg nedsættes mellem NorSea Danmark A/S og Dansk Metal/Dansk El-Forbund (fonden), jf. §18, stk. 3.

Stk. 2

Dette bilag fastlægger vilkår for udvalgets virksomhed i overensstemmelse med retningslinjer udstedt af parterne.

§2. Udvalgets virksomhed

Udvalget beslutter anvendelsen af midlerne inden for rammerne af §18, stk. 3, samt fondens formål.

§3. Udvalgets medlemmer

Udvalget består af to arbejdsgiver- og to lønmodtagerrepræsentanter (henholdsvis én fra Dansk Metal og én fra Dansk El-Forbund).

Medlemskab er uden tidsbegrænsning og vederlagsfrit.

Stk. 2

Ved indstilling af medlemmer skal oplysninger om navn, stilling, arbejdsplads og e-mail gives.

Stk. 3

En sekretær vælges blandt arbejdsgiversidens repræsentanter og varetager mødeindkaldelser, ledelse af møder, udarbejdelse af forhandlingsprotokol, rapportering og kontakt til administrator.

Stk. 4

Organisationerne kan frit udskifte deres medlemmer med orientering til sekretæren.

§4. Udvalgets møder

Møder afholdes kvartalsvis eller efter behov, men mindst én gang årligt til regnskabsgodkendelse.

Stk. 2

Indkaldelsen skal indeholde dagsorden svarende til bilag 5.

Stk. 3

Forhandlingsprotokol skal udarbejdes svarende til bilag 5.

Stk. 4

Beslutningsdygtighed kræver mindst tre medlemmers deltagelse. Indkaldelse sker med mindst én uges varsel. Møder kan ved enighed afholdes digitalt.

§5. Rapportering

Udvalget skal senest 14 dage efter møde sende:

- Forhandlingsprotokol
- Evt. årsberetning
- Opgørelse af ind- og udbetalinger

§6. Regnskab

Udvalget aflægger regnskab i henhold til parternes principper. Administrator udarbejder regnskabsudkast.

§7. Tilsyn og kontrol

Udvalgets virksomhed er underlagt tilsyn af overenskomstens parter. Udvalget skal uden ugrundet ophold afgive oplysninger efter anmodning.

§8. Inhabilitet og tavshedspligt

Medlemmer må ikke deltage i behandling af sager, hvor de har personlige økonomisk interesse. Alle oplysninger behandles fortroligt. Tavshedspligten gælder også efter udtræden.

Ved indtræden tiltræder nye medlemmer straks vedtægterne.

Fratrædende medlemmer skal tilbagelevere alt fortroligt materiale.

§9. Øvrige vilkår

Grænser for udvalgets opgaver henvises til §18, stk. 3 og dette bilags §1.

§10. Godkendelse og ændring

Bilaget er godkendt og indsat i overenskomsten i 2025.

Parterne kan ændre bilaget ved administrative behov eller ændringer i overenskomsten.

Bilag 7 - Regler for behandling af faglig strid

Stk. 1 Lokal forhandling

Opstår der på en virksomhed en retstvist, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal forhandling mellem parterne på virksomheden. Forhandlingerne skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

Opnås der ved forhandling på virksomheden ikke enighed, fortsætter forhandlingerne under medvirken af den lokale afdeling fra Dansk Metal eller Dansk El-Forbund.

Der udarbejdes et referat af forhandlingerne, som skal indeholde følgende oplysninger.

- Virksomhedens navn, adresse og telefonnummer.
- Navnene på de personer, der deltager i forhandlingen, med angivelse af, om disse repræsenterer de ansatte eller virksomheden.
- Beskrivelse af uoverensstemmelsens indhold og karakter.
- Beskrivelse af den forhandlingsløsning, der opnås – eller en angivelse af hver parts hovedsynspunkter.
- Referatet dateres og underskrives af tillidsrepræsentanten (hvor en sådan er valgt og har deltaget), den lokale afdelings repræsentant og repræsentanten for virksomhedens ledelse.
- Er parterne enige, kan mægling efter nedenstående pkt. 2 iværksættes uden forudgående lokal forhandling.

Stk. 2 Mæglingsmøde

Opnås der ikke enighed ved den lokale forhandling, kan Dansk Metal, Dansk El-Forbund eller DI-II begære mægling i sagen.

Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.

Har der været lokal forhandling, jf. pkt. 1, skal referatet vedlægges.

Mæglingsmødet skal, såfremt en af parterne kræver dette, eller såfremt det er af betydning for sagens afklaring, holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.

Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingsmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.

Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive parter begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.

I de situationer, hvor sagen er begæret afgjort ved en faglig voldgift, kan de respektive parter tillige begære et organisationsmøde, såfremt afholdelse heraf er mulig uden omberømmelse af den faglige voldgift.

På mæglingssmødet ledes forhandlingerne af organisationernes mæglingssmænd, der søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

Mæglingssmændene udarbejder et referat af forhandlingerne, og dette underskrives med bindende virkning for parterne og de respektive organisationer af mæglingssmændene.

Stk. 3 Organisationsmøde

Opnås der ikke enighed ved mæglingssmødet, kan sagen videreføres ved et organisationsmøde.

Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 2 uger efter mæglingssmødets afholdelse.

Organisationsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter organisationsmødebegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

På organisationsmødet deltager mindst to repræsentanter fra hver af parterne. Mæglingssmøderepræsentanterne deltager, medmindre særlige omstændigheder foreligger, også i organisationsmødet, men de pågældende kan normalt ikke lede forhandlingerne.

Der udarbejdes et referat af forhandlingerne, og dette underskrives med bindende virkning af parterne.

Stk. 4 Overenskomstudvalg

DI-II og Dansk Metal/Dansk El-Forbund nedsætter et stående udvalg, hvor de nedenfor under 1-3 anførte spørgsmål af hver af organisationerne kan begæres behandlet:

1. Uoverensstemmelser af principiel karakter vedrørende forståelse af overenskomster og dermed ligestillede aftaler indgået mellem organisationerne. Den organisation, der vil henvise en sag til behandling ved faglig voldgift, har pligt til forinden at indbringe sagen for udvalget.
2. Sager i en lokal uoverensstemmelse, hvor afgørelsen skønnes at kunne få betydning for hele overenskomstområdet.
3. Sager, hvor en af overenskomstparterne har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende. Den organisation, der har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende, har pligt til at indbringe sagen for udvalget. Gøres organisationsansvar gældende ved et fællesmøde, forudsætter en videreførsel af organisationsansvaret i klageskriftet, at sagen forinden har været behandlet i overenskomstudvalget. Såfremt fristen ved Arbejdsretten hindrer dette, skal sagen behandles i overenskomstudvalget, inden sagen domsforhandles.

I udvalget deltager 3 fra hver side, idet der heri indgår mindst én repræsentant fra det område, den aktuelle sag vedrører.

Såfremt der ikke ved overenskomstudvalgsmødet opnås enighed, kan sagen videreføres fagretligt (i Arbejdsretten eller ved faglig voldgift).

Stk. 5 Faglig voldgift

Opnås der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan den, medmindre der i Hovedaftalen eller andetsteds er fastsat andre regler, henvises til afgørelse ved faglig voldgift, såfremt en af organisationerne fremsætter begæring herom.

Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal, inden 14 normale arbejdsdage efter at forhandlingerne er endt uden enighed, skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift over for den modstående organisation.

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.

Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten.

Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en formand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.

Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem opmanden og organisationerne.

Senest 24 hele arbejdsdage før retsmødet fremsender klageren til opmanden og modparten et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Medmindre andet aftales, anses klageskriftet for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 23 arbejdsdage før retsmødet. Er klageskriftet ikke rettidigt modtaget, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen.

Den indklagede organisation skal snarest og senest 14 hele arbejdsdage før retsmødet til opmanden og den klagende organisation fremsende sit svarskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Medmindre andet aftales, anses svarskriftet for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 13 arbejdsdage før retsmødet. Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger, der fremgår af klageskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og opmanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde kl. 16.00 senest 9 hele arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og opmanden i hænde kl. 16.00 senest 6 hele arbejdsdage før retsmødet. Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af processkrifterne, hvem der ønskes afhørt.

Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler.

I afstemning herom deltager opmanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal opmanden alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmål om rettens kompetence afgøres.

Opmandens kendelse bør så vidt muligt foreligge 14 arbejdsdage efter retsmødet.

Bilag 8 – Udvalgsarbejde

Stk. 1 Arbejdsmiljø og trivsel

Der er mellem parterne enighed om, at der i regi af oplysnings- og samarbejdsfonden (§ 18.3) i overenskomstperioden iværksættes et udvalgsarbejde, der skal se på de konkrete udfordringer af trivsels- og arbejdsmiljømæssig karakter som offshorebranchen og dens medarbejdere står overfor.

I den udstrækning disse udfordringer ikke kan imødegås inden for eksisterende rammer skal udvalget vurdere og fremkomme med forslag til hvorledes de med fordel vil kunne imødegås i et samarbejde mellem virksomheder og de tillidsvalgte repræsentanter for medarbejderne.

Stk. 2 Seniorordning

Der nedsættes et udvalg, der skal forsøge at fremkomme med modeller til en seniorordning på offshore området til parternes godkendelse.

Stk. 3 Finansiering af forhøjet sygeløn

Ordningen gennemføres som en prøveordning over overenskomstens 3-årige løbetid.

- Der gennemføres evalueringer efter 1 og 2 år, baseret på reelle data for hele overenskomsten,
- Parterne forpligter sig til at justere finansieringen afhængigt af evalueringens resultater og ordningens faktiske udgifter.
- En eventuel efterjustering sker forholdsmæssigt 2:1 (lønmodtager:arbejdsgiver)

PENNEO

Underskrifterne i dette dokument er juridisk bindende. Dokumentet er underskrevet via Penneo™ sikker digital underskrift. Underskrivernes identiteter er blevet registreret, og informationerne er listet herunder.

“Med min underskrift bekræfter jeg indholdet og alle datoer i dette dokument.”

Martin Tanggaard

NorSea Denmark A/S CVR: 49677715

Arbejdsgiver

Serienummer: 42232ad3-3048-49b0-a1a4-d7077ab768d0

IP: 212.112.xxx.xxx

2025-09-09 07:45:12 UTC



Christian Homaa Petersen

Medarbejder

Serienummer: d46d5bd2-7bc9-4c07-9116-51326ed6d34f

IP: 87.62.xxx.xxx

2025-09-09 08:04:08 UTC



Martin Frank Frederichsen

Medarbejder

Serienummer: 42b50d95-3dd9-4de2-861e-43270926dcde

IP: 185.193.xxx.xxx

2025-09-09 08:06:54 UTC



Dette dokument er underskrevet digitalt via [Penneo.com](https://penneo.com). De underskrevne data er valideret vha. den matematiske hashværdi af det originale dokument. Alle kryptografiske beviser er indlejret i denne PDF for validering i fremtiden.

Dette dokument er forseglet med et kvalificeret elektronisk segl. For mere information om Penneos kvalificerede tillidstjenester, se <https://eutl.penneo.com>.

Sådan kan du verificere, at dokumentet er originalt

Når du åbner dokumentet i Adobe Reader, kan du se, at det er certificeret af **Penneo A/S**. Dette beviser, at indholdet af dokumentet er uændret siden underskriftstidspunktet. Bevis for de individuelle underskrivers digitale underskrifter er vedhæftet dokumentet.

Du kan verificere de kryptografiske beviser vha. Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andre valideringstjenester for digitale underskrifter.